



# BKN

Badan Kepegawaian Negara



## Pengelolaan Kinerja PPPK

Berdasarkan Permen PANRB Nomor 06 Tahun 2022

REGULATIONS

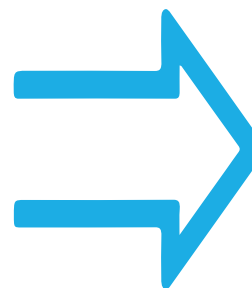
## MANAJEMEN ASN



### Ruang Lingkup Manajemen ASN :

- a. Perencanaan kebutuhan
- b. Pengadaan
- c. Penguatan budaya kerja dan citra institusi
- d. Pengelolaan kinerja
- e. Pengembangan talenta dan karier
- f. Pengembangan kompetensi
- g. Pemberian penghargaan dan pengakuan;  
dan
- h. Pemberhentian

Diselenggarakan berdasarkan  
**SISTEM MERIT**



Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi

Adalah prinsip pengelolaan SDM yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

# PENGUATAN BUDAYA KERJA DAN CITRA INSTITUSI

Nilai dasar, kode etik dan  
kode perilaku

Panduan bagi Pegawai ASN  
dalam berperilaku dan  
membangun budaya kerja dan  
citra institusi

Nilai dasar ASN meliputi:

1. **Ber**orientasi pelayanan
2. **A**kuntabel
3. **K**ompeten
4. **H**armonis
5. **L**oyal
6. **A**daptif; dan
7. **K**olaboratif

Kode etik dan kode perilaku:

- Bertujuan menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara.
- Merupakan penjabaran dari nilai dasar ASN

## **PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI ASN**

Dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:

- a. Peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku
- b. Penguatan peran pimpinan; dan
- c. Penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan Pegawai ASN, antar Pegawai ASN, dan antara Pegawai ASN dengan pemangku kepentingan lainnya

Orientasi pengelolaan kinerja:

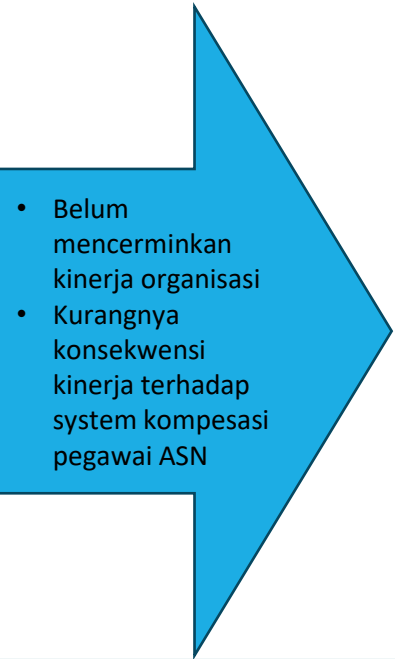
- a. Hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai ASN
- b. Pengembangan kinerja Pegawai ASN
- c. Pemenuhan ekspektasi pimpinan
- d. Dialog kinerja

Hasil digunakan untuk:

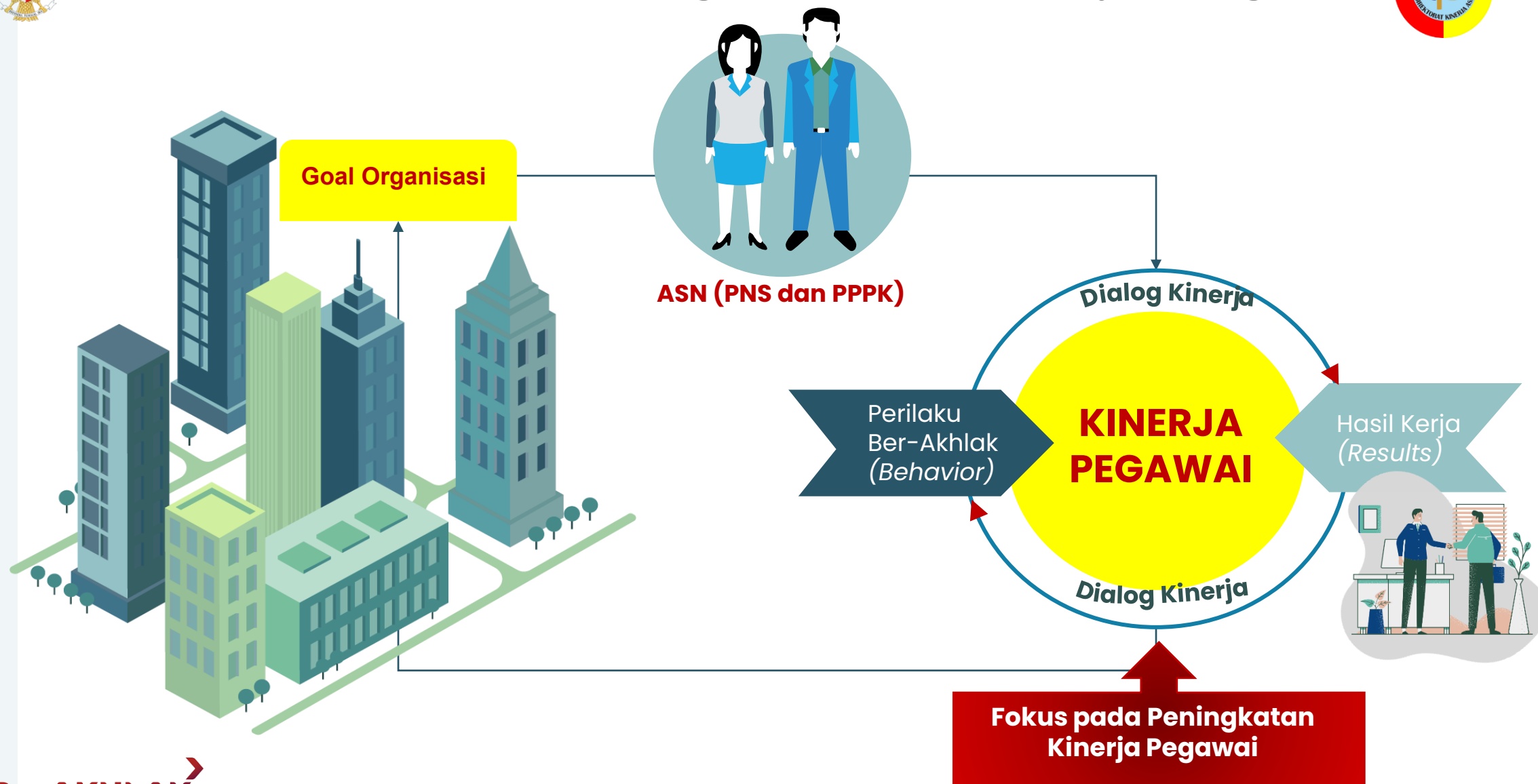
- Menjamin efektivitas pengembangan Pegawai ASN
- Pertimbangan pemberian penghargaan dan pengakuan serta sanksi

# TRANSFORMASI KINERJA UU NO 5 TAHUN 2014 DAN UU NO 20 TAHUN 2023

- Memperkuat system manajemen kinerja yang mampu mendorong pegawai ASN untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Kinerja dikaitkan dengan reward dan manajemen talenta yang akan menentukan perkembangan dan keberlangsungan karir pegawai ASN

- 
- Belum mencerminkan kinerja organisasi
  - Kurangnya konsekwensi kinerja terhadap system kompesasi pegawai ASN

- Pengelolaan kinerja dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja individu merupakan turunan kinerja organisasi
- Tidak berfokus pada penilaian melainkan pada peningkatan kinerja ( klarifikasi ekspektasi dan mekanisme on going feedback melalui dialog kinerja.
- Penilaian kinerja menjadi dasar pemberian penghargaan dan pengakuan serta pengembangan talenta dan karir



# PERENCANAAN SKP



01

MELIHAT GAMBARAN KESELURUHAN ORGANISASI SESUAI *RENSTRA INSTANSI / UNIT KERJA DAN PERJANJIAN KINERJA*

02

PENYUSUNAN DAN PENETAPAN SASARAN KINERJA (Rencana Hasil Kerja dan Perilaku Kerja) PEGAWAI JPT / PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI: **Model Kuantitatif atau Kualitatif**

03

MENYUSUN MANUAL IKU BAGI JPT DAN PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI

04

MENYUSUN STRATEGI PENCAPAIAN HASIL KERJA



PERENCANAAN .

KINERJA.

05

MEMBAGI PERAN PEGAWAI BERDASARKAN STRATEGI PENCAPAIAN HASIL KERJA (MPPH)

06

MENETAPKAN JENIS RENCANA HASIL KERJA JA & JF BERDASARKAN PRIORITAS

07

PENETAPAN KLARIFIKASI EKSPEKTASI HASIL KERJA DAN PERILAKU KERJA JA & JF

08

MENYEPAKATI SUMBER DAYA, SKEMA PERTANGGUNG JAWABAN, KONSEKUENSI PENCAPAIAN KINERJA







**BKN**

# PENYELARASAN KINERJA ORGANISASI KE KINERJA INDIVIDU



UU 17/2007, Perpres 18/2020,  
dan Permen PPN 9/2019

RPJMN/RPJMD

RENSTRA

UU 5/2014,  
Perpres 29/2014, dan  
PermenPARB 53/2014

PK

SKP JPT

PP 30/2019 jo PermenPANRB 6/2022  
tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai  
ASN

SKP JA

DIALOG  
KINERJA

SKP JF

Dapat  
mengascade/mengintervensi

# TAHAPAN EVALUASI KINERJA PEGAWAI





# Evaluasi Kinerja Pegawai

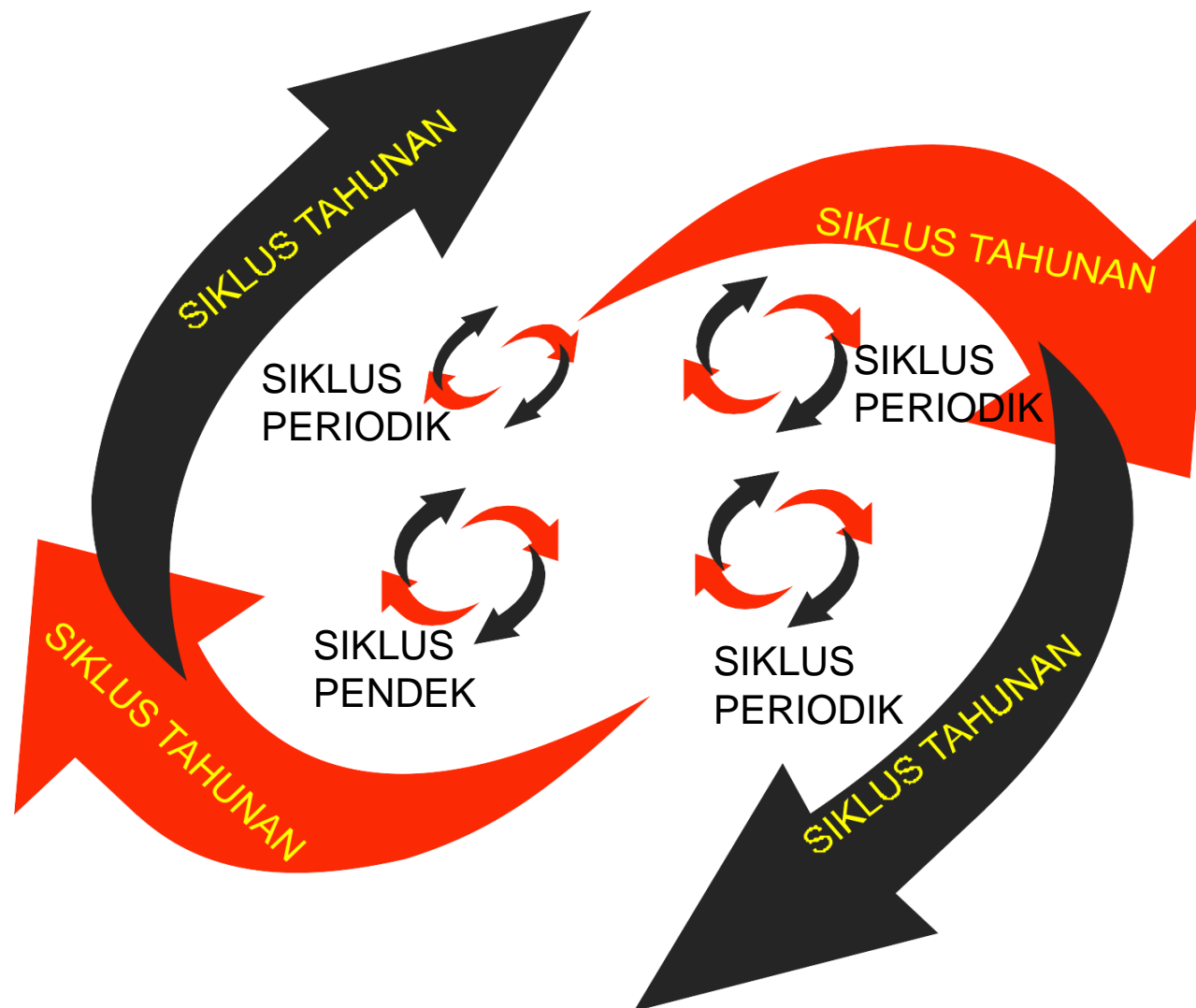


## Siklus Pendek:

- Bulanan
- Triwulan

## Siklus Penuh:

- Tahunan



# EVALUASI KINERJA

1

**TETAPKAN CAPAIAN ORGANISASI**

2

**TETAPKAN POLA DISTRIBUSI PREDIKAT KINERJA BERDASARKAN CAPAIAN ORGANISASI**

3

**TETAPKAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI: PERTIMBANGKAN KONTRIBUSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

**MEMBERIKAN FEEDBACK (UMPAN BALIK) BERKELANJUTAN AKAN **RENCANA HASIL KERJA** (MELALUI RENCANA AKSI)**

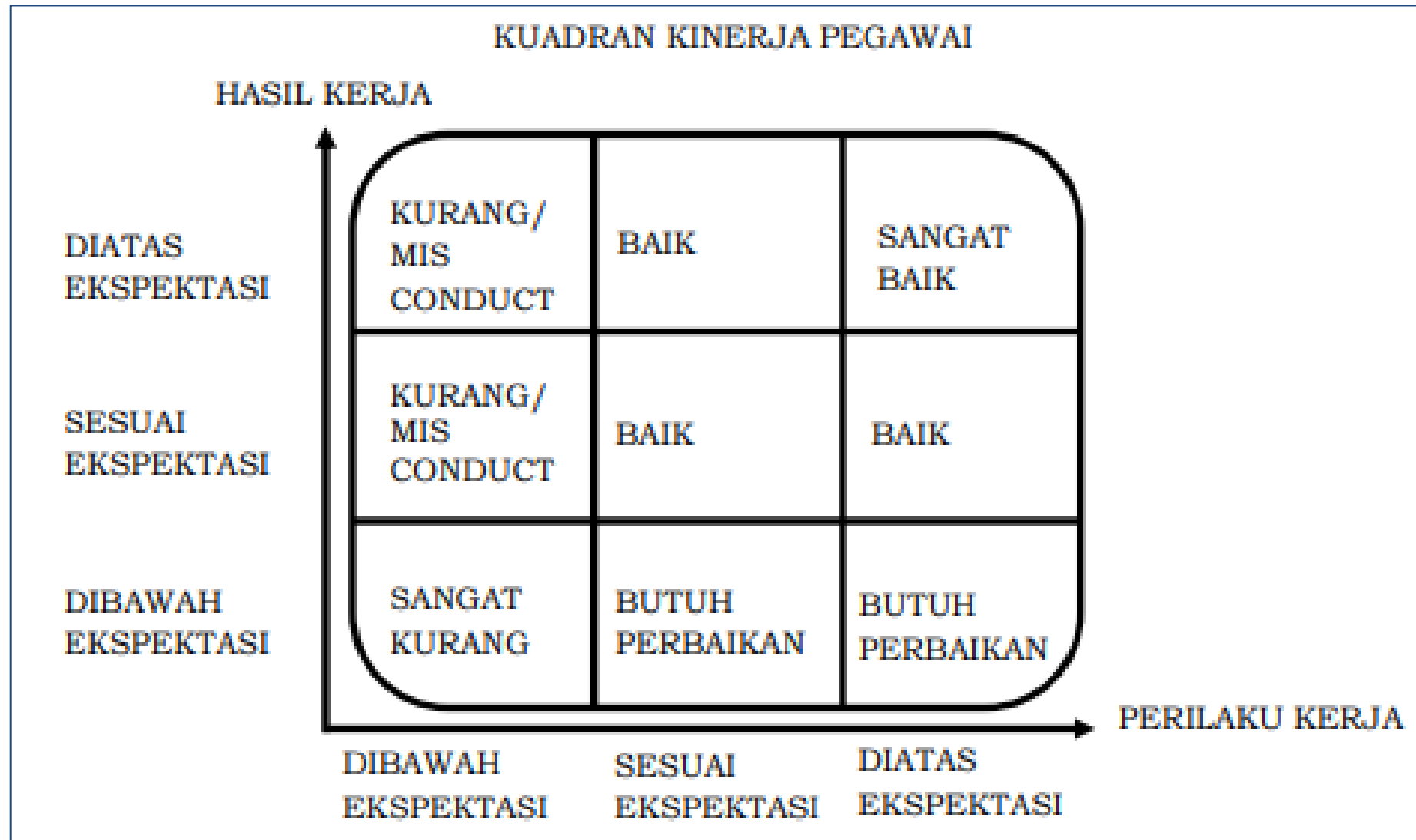
**MENETAPKAN RATING HASIL KERJA**

**MEMBERIKAN FEEDBACK (UMPAN BALIK) BERKELANJUTAN AKAN **PERILAKU KERJA****

**MENETAPKAN RATING PERILAKU KERJA**

**MENETAPKAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI**

### 3. e. Menetapkan Predikat Kinerja Pegawai





# BKN

## PENGEMBANGAN TALENTA & KARIER

Mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi

Berdasarkan sistem merit melalui manajemen talenta, pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta:

- a. Dalam 1 (satu) instansi pemerintah
- b. Antar-instansi pemerintah; atau
- c. Ke luar instansi pemerintah

Presiden berwenang melakukan mobilitas talenta secara nasional untuk dukung prioritas nasional sesuai RJPM nasional

## PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi

Sistem pembelajaran terintegrasi dengan pendekatan secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:

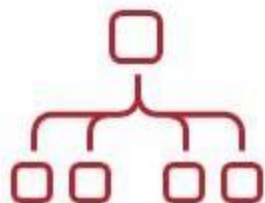
- a. Terintegrasi dengan pekerjaan
- b. Sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN
- c. Terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas instansi pemerintah maupun dengan pihak terkait.

### UU 5/2014



Memperbaiki sistem pelayanan kepegawaian ASN dalam platform digital yang terintegrasi secara nasional

### Permasalahan



Pembangunan sistem informasi dilakukan oleh masing-masing IP dan tidak terintegrasi secara nasional. Hal ini menyebabkan akurasi data menjadi rendah, sementara biaya terkait sistem informasi ini menjadi tinggi secara nasional.

### UU 20/2023



Proses manajemen ASN dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN secara nasional.

Digitalisasi tidak sekedar membangun aplikasi melainkan perubahan *mindset* dan perilaku.



**BKN**

Badan Kepegawaian Negara



# Terima Kasih

Semoga Bermanfaat

